



Un système de vidéosurveillance peut-il contrôler en continu l'activité d'un salarié ?

L'employeur peut introduire un dispositif de vidéo-surveillance dans l'entreprise à condition que le but poursuivi soit légitime (ex : surveillance des biens et des personnes) et que le contrôle ne porte pas d'atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés.

L'employeur doit en aviser au préalable les salariés et le CSE s'il existe.

Compte tenu des règles en matière de RGPD, les salariés doivent a minima être informés de la finalité des informations recueillies et de leur droit d'accès aux données collectées par le dispositif de surveillance.

En effet, comme l'indique la CNIL, sauf circonstances particulières (ex : employé manipulant de l'argent à condition que la caméra filme davantage la caisse que le caissier).

Le fait de filmer des salariés à leur poste de travail est disproportionné.

Il convient donc d'être bien vigilant quant à l'emplacement des caméras mais aussi quant à leurs périodes de fonctionnement.